

بررسی تاثیر ابعاد وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۲

کد مقاله: ۳۲۲۸۷

معصومه جاهد تقی دیزج^{۱*}، ساناز سلماسیان^۲

چکیده

هدف از تحقیق پیش رو بررسی اثر گذاری ابعاد وجدان کاری (بعد عاطفی، بعد هنجاری، بعد رفتاری و بعد مستمر) بر مسئولیت اجتماعی کارکنان می باشد. اصلی ترین پرسش تحقیق این است که آیا ابعاد وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است؟. روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع کاربردی و توصیفی پیمایشی می باشد. این پژوهش از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق کمی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی شامل ۳۱۴۰ نفر بودند که از آن میان با توجه به ضریب آلفا، توان آماری و ضریب تاثیر به طور کلی تعداد ۴۶۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. سپس با استفاده از روش نمونه گیری متناسب با حجم تعداد آزمودنی ها تعیین شدند. سپس در هر سازمان به شکل تصادفی ساده افراد پرسشنامه را تکمیل و در مصاحبه شرکت می نمودند. ابزار پژوهش پرسش نامه وجدان کاری مشتمل بر ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کرا می باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه (سوالهای ۸-۱) مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی می باشم) است و ۸ سؤال دیگر (سوال های ۹-۱۶)، زیرمقیاس موفقیت مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می کنم) را می سنجد (کاستا و مک کرای، ۱۹۹۲). در بخش تحلیل آماری نیز نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تفاوت در میانگین وجدان کاری کلیه کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی (شهرهای قوچان و مشهد) پذیرفته می گردد. هر چند میانگین وجدان کاری در بین کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی اندکی بیشتر از میانگین وجدان کاری کارمندان شهر قوچان است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نیست.

واژگان کلیدی: وجدان کاری، مسئولیت اجتماعی، کارکنان ادارات مالیات

۱- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، پردیس کیش دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Masoumeh.jahed2000@gmail.com

۲- کارشناس ارشد مهندس پزشکی - بیوالکتریک دانشگاه آزاد واحد مشهد

نیروی انسانی در هر نهاد، مهمترین عنصر آن نهاد بشمار می رود، در عصر حاضر تمرکز زیادی بر تقویت نیروی انسانی در نهادها/ ادارات به جهت نیل به اهداف سازمانی از طریق افزایش فردی ابعاد وجدان کاری و تعهد کارکنان به جهت حفظ ثبات و انسجام کاری، رشد و شکوفایی و توان رقابت کردن، صورت می گیرد. در این میان عواملی مؤثر حوزه ی مسئولیت اجتماعی نهادها/ ادارات که باعث تقویت انگیزه و تعهد کارکنان و کاهش تمایل به ترک اداره می گردد و روابط بین اداره و کارمندان و کارکنان را بهبود می بخشد لازم است بررسی و شناسایی و تقویت گردد چرا که در نهایت موجبات موفقیت نهادها/ ادارات را فراهم خواهد آورد (هان و همکاران، ۲۰۱۹).

از اواخر دهه ۱۹۲۰ و اوایل دهه ۱۹۳۰ و تا اواسط دهه ۱۹۵۰ جنبش روابط انسانی بصورت‌های مختلفی ادامه داشت و پیروان این جنبش بر لزوم همکاری با کارکنان و تقویت روحیه اخلاق مدار آنان در محیط کار تاکید داشتند و این نگرش رفتاری را در میان مدیران ایجاد نمود که به افراد، بعنوان یک انسان و نه بعنوان یک ماشین در فرآیند تولید بایستی، نگریسته شود تا بدین وسیله با بالا رفتن وجدان کاری کارکنان در نهادها/ ادارات، مدیریت در رسیدن به بهره وری مطلوب و اجرای مسوولیت اجتماعی یاری شوند (برومند، ۱۳۹۳). انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی اند که پندار، گفتار و رفتارشان را شکل می دهد. اما ممکن است در سازمان، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی نشان دهند و این ویژگی ها بر کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیرگذارند. وجدان مدار بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در ادارات می گردد.

بر همین اساس می توان گفت توسعه و پیشرفت هر جامعه، مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآموده ای است که رعایت وجدان کاری و به دنبال آن، تلاش مضاعف را سرلوحه ی فعالیتهای خود قرار دهد و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی و آرامش و آسایش روانی خویش، لحظه ای از آن غفلت نوزد. وجدان کاری خمیره و جوهره ی سازمان می باشد و نقش حیاتی در تکوین همه ی رونماهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفا می نماید. تمامی جوامع برای مهارت ها و رفتارهای خاص ارزش قائل هستند. این که هر جامعه از کدام استعدادها تجلیل می کند، بستگی دارد به اینکه جامعه برای بقا و تداوم خود چه نیازها و خواسته هایی دارد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۹۴).

بررسی های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می دهد که وجدان کاری در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین تری قرار دارد و این در حالی است در جریان پیشرفت جامعه، وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار تولیدی، مفهوم «وجدان کاری» از اهمیت فرآیندی برخوردار است. زمانی که وجدان کاری نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می نمایند. تبیین تجربی وجدان کاری، هم چنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل سازمانی مؤثر بر آن نقشی مهم در گسترش و شناخت عملی در حوزه های مختلف خصوصاً جامعه شناسی کار خواهد داشت (طالبیان، ۱۳۸۲: ۴).

در پژوهش های گوناگونی نقش عوامل فردی/ خانوادگی و فرهنگی/ اجتماعی بر وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفته که از آن جمله می توان به پژوهش ولش و لاوان (۱۹۸۱)؛ بلاو (۱۹۹۸)؛ منسوئر و اوئی (۱۹۹۹)؛ کولبرت و ون (۲۰۰۰)؛ و براون، کوران و اسمیت (۲۰۰۳) اشاره کرد. در پژوهش لیاقت دار و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، به سه عامل ویژگی های فردی/ شخصیتی، فرهنگی/ اجتماعی و خانوادگی در بین دانشجویان دانشکده های مختلف دانشگاه اصفهان پرداخته اند که به ترتیب عامل فرهنگی/ اجتماعی ۴۵ درصد، عامل فردی/ شخصیتی ۴۰ درصد، و عامل خانواده ۳ درصد، با وجدان کاری رابطه دارند. پژوهش بلوستین^۱ و همکاران (۱۹۹۱) نشان می دهد که کیفیت دلبستگی به والدین و همسالان، تعیین کننده تعهد سازمانی افراد در سال های آینده زندگی شان است به طوری که در زنان دلبستگی بیشتر منجر به وجدان کاری بالاتر می شود.

تجلی وجدان کاری زمانی است که یک جامعه از امنیت اقتصادی، اجتماعی و شغلی برخوردار بوده و در عین حال از خود و شخصیت خود آگاهی داشته باشد. رهبر انقلاب در این مورد می فرماید: «اگر ملتی دارای وجدان کار باشد محصول کار او خوب خواهد شد و وقتی محصول کار نیکو شد وضع اجتماعی به طور قطع بهبود پیدا خواهد کرد» (روزنامه جمهوری اسلامی، ۱۳۷۵: ۱۵). از آنجا که انضباط و وجدان کاری در بسترهای اجتماعی و فرهنگی خاصی رشد می کنند، در برخی جوامع به دلیل وجود زمینه های نامساعد، انضباط و وجدان کاری از سطح مطلوبی برخوردار نیست و به عنوان عاملی بازدارنده در تولید به شمار می رود (دادگران، ۱۳۸۴). هم سو با تأثیر عوامل فرهنگی- اجتماعی ناسیام^۲ (۲۰۰۶) معتقد است ارزش های اجتماعی که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد است؛ بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، تعلیمات جامعه و تأکید مسئولان به وقت شناسی و رعایت حقوق فردی و جمعی، یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری از موارد مؤثر بر رشد وجدان کاری است (ناسیام، ۲۰۰۶).

با عنایت به این موضوع که ادارات مالیات و دارایی به عنوان یکی از مهم ترین سازمان ارائه دهنده خدمات شهری مطرح بوده و حجم انبوهی از وظایف در حال ترویج را دارا بوده و شهروندان انتظارات فراوانی از این سازمان دارند، بنابراین این پژوهش به

دنبال بررسی وضعیت موجود هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر عملکرد کارکنان ادارات دارایی استان خراسان رضوی می باشد تا از این مجرا بتواند کارکنان شهری را در شناسایی نقاط قوت و ضعف در جهت خدمت رسانی مطلوب تر به شهروندان یاری رساند. در این راستا، باور و تعهد مدیران ارشد سازمان از یک طرف و مشارکت کارکنان در اجرا، تنظیم و ارزیابی این برنامه تغییر و تحول ضروری می باشد.

۲- اهمیت مسئله پژوهش

آنچه می توان در ارتباط با ضرورت این پژوهش دانست آن است که، با بکارگیری و پیاده سازی فعالیتهای مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکتی علاوه بر دستیابی به مزایای مالی میتواند به منافی همچون افزایش رضایت مشتری دست یابد. همچنین، علیرغم پیشنهاد برخی از محققان و متخصصان درباره اهمیت و تأثیر استراتژی وجدان کاری بر رضایت مشتری، پژوهش کمی در ادبیات مدیریت وجود دارد که به بررسی اثرات علی استراتژی بازاریابی رسانههای اجتماعی بر رضایت مشتری بپردازند. همچنین، هنوز تحقیقات کافی در خصوص درک و شناخت کامل این که، اجرای ابعاد وجدان کاری چگونه حداکثر منفعت را برای یک سازمان یا شرکت فراهم مینماید، انجام نشده است. ادبیات موجود در این خصوص، مواردی از جمله هزینه، زمان، فقدان دانش مدیریت ارشد، شاخصهای اثبات نشده موفقیت و از دست دادن کنترل درک شده شرکت را به عنوان چالشهای مرتبط با فناوری مشخص میکنند (دانایی و معین، ۱۳۹۶). به علت وجود این چالشها، ادارات نسبت به تطبیق ابعاد وجدان کاری در رابطه با مسوولیت اجتماعی به عنوان یک استراتژی به فرصتهای جلب رضایت مشتری، کند عمل می کنند. در نهایت، انتظار می رود که نتایج این پژوهش به عنوان داده های اساسی در توسعه بکارگیری ابعاد وجدان کاری در نهادهای دولتی، به ویژه با بررسی اهمیت نسبی هر مؤلفه و تحلیل اثرات ابعاد وجدان کاری بر روی متغیرهای عملکرد، برتری عملیات بازاریابی، مسئولیت اجتماعی شرکت و افزایش رضایتمندی مشتری، مورد استفاده قرار گیرد. در نهادهایی همچون سازمان امور مالیاتی به منظور اینکه بتوانند نیازهای مشتریان را رفع کنند (در واقع رضایت مشتری، عملکرد بازاریابی، برتری عملیات بازار خود را ارتقاء و بهبود دهند)، و همچنین ارتباط بین خود و مشتریان را افزایش دهند رو به ابعاد وجدان کاری آورده اند. نقش این مطالعه از دو جنبه حائز اهمیت است: از حیث تئوریک نگاه جریان محور به مبحث آمیخته بازاریابی اجتماعی نوآورانه بوده و میتواند وجدان کاری را در طراحی مداخلات با توجه به بافت اجتماعی مسئله، نوع رفتار هدفگذاری شده و نیز تیپ مخاطبان برنامه ها یاری کند.

۳- پیشینه پژوهش

شیدایی، عیوضی و ثانوی فرد (۱۴۰۰) به بررسی شخصی سازی اخلاقی تبلیغات توسعه ارتباطات فردی با مصرف کننده خاص بر اساس ترجیحات اخلاقی مصرف کننده پرداختند. بر اساس یافته های تحقیق عوامل تناسب، محتوی و زمان تبلیغات عوامل اصلی برای متغیر پیش بینی کننده شخصی سازی اخلاقی تبلیغات در نظر گرفته شده است و عوامل آگاهی، اعتبار، خلایق، سرگرمی و ارزش اجتماعی به عنوان مولفه های تعیین کننده متغیر میانجی ارزش تبلیغات و عوامل تمرکز، زمان و فریبندگی به عنوان عوامل تأثیرگذار برای متغیر میانجی تجربه روانی و عوامل اعتماد شناختی، عاطفی و اعتماد به محصول تعیین کننده متغیر میانجی مولفه اعتماد تعیین گردید و خرید آنلاین به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. در این پژوهش عوامل و متغیرهای اصلی مدل استخراج و پس از اجرای فن دلفی و نتایج نظرسنجی چهار مرحله ای از صاحب نظران پائل، نهایتاً مولفه های ۱۹ گانه موثر در طراحی مدل خرید آنلاین از طریق شخصی سازی اخلاقی تبلیغات در قالب مدل مفهومی پژوهش شناسایی شد.

غفوری، رجایی پور و کریمیان پور (۱۴۰۰) به بررسی نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی پرداختند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، درگیری شغلی گولت و سینگ (۲۰۰۲) و وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید صاحب نظران و محاسبه آلفای کرونباخ آن ها مقادیر قابل قبولی به دست داده است. برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که حمایت سازمانی بر درگیری شغلی و بر وجدان کاری اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین حمایت سازمانی از طریق وجدان کاری بر درگیری شغلی اثر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که حمایت سازمانی و وجدان کاری از متغیرهای مهم و مرتبط با درگیری شغلی می باشند.

شجاع و حیدری، و خدابخش (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر بازاریابی اجتماعی بر وجدان کاری با تأکید بر نقش واسط هوش اخلاقی در شرکت بیمه ایران شهر همدان پرداختند. این پژوهش از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت بیمه ایران شهر همدان بودند که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت در آن سازمان بودند و تعداد کل آنها ۱۴۰ نفر بود. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که بازاریابی اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۸۹٪ بر وجدان کاری تأثیر گذاشت، بازاریابی اجتماعی به میزان ۶۳٪ بر هوش اخلاقی اثرگذار بود و هوش اخلاقی به میزان ۱۰٪ متغیر وجدان کاری را تبیین نمود. همچنین بازاریابی اجتماعی بر وجدان

کاری به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی هوش اخلاقی به میزان ۶٪ تاثیر گذاشت. بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که بازاریابی اجتماعی بر وجدان کاری با تاکید بر نقش واسط هوش اخلاقی در شرکت بیمه ایران شهر همدان تاثیر داشت.

الماسی (۱۳۹۸) به تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دل بستگی شغلی پرداخت. جامعه آماری را کلیه کارکنان بانک کشاورزی شهر همدان به تعداد ۳۱۳ نفر تشکیل می دادند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t تک نمونه ای، آزمون همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج بیانگر آن بود که بین هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دل بستگی شغلی روابط معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که هوش اخلاقی می تواند با واسطه سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده معنادار دل بستگی شغلی باشد.

محدث، عظیمی فر، آلهی، علوی، (۱۳۹۷) به بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی موثر بر وجدان کاری کارشناسان ادارات دولتی پرداختند. پژوهشگر بر آن بود تا با تحلیلی که بصورت تجربی در نظام اداری داشته و همچنین شناخت موثری که در ساختار نهادها/ ادارات دارد، میزان و تاثیر وجدان را در کارایی و اثر بخشی کارشناسان به عنوان متخصصین دستگاه های دولتی بررسی نماید. چراکه عدم رضایت شغلی از کارشناسان و سیاسی نگری به انتخاب مدیران عملاً نارضایتی مردم و توسعه نیافتگی را در سطح وسیع به همراه داشته است. گرچه از نگاه مدیریتی قابل تامل است لیکن از منظر جامعه شناختی نیز فراتر از فراز و فرودهای مدیریتی قابل کنکاش است. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد که عوامل اجتماعی اقتصادی خاص این شهر در درجه اول و سپس عوامل سیاسی، منطقه ای و بومی به ترتیب بر وجدان کاری موثرند. بررسی رابطه اینکه آیا بین ناآگاهی مدیران با اهداف سازمانی، نحوه انتخاب مدیران در دستگاه های دولتی، دخالت جناح های سیاسی، با وجدان کاری کارشناسان رابطه معنا داری وجود دارد.

دهقان منشادی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تاکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس دوره های مختلف تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان میبد پرداختند که به روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. یافته ها نشان داد هوش اخلاقی توان پیش بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد. از مولفه های هوش اخلاقی بهترین پیش بینی کننده وجدان کاری، درگام اول مولفه استقامت و پافشاری برای حق و در گام دوم مولفه استقامت و پافشاری برای حق و اقرار به اشتباهات و شکست ها بوده است. همچنین از مولفه های هوش اخلاقی بهترین پیش بینی کننده های تعهد سازمانی در گام اول مولفه فعالانه علاقه مند بودن به دیگران، در گام دوم مولفه راستگویی و در گام سوم مولفه اقرار به اشتباهات و شکست ها بوده است.

۴- روش تحقیق

طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی شامل ۳۱۴۰ نفر بودند که از آن میان با توجه به ضریب آلفا، توان آماری و ضریب تاثیر به طور کلی تعداد ۴۶۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. سپس با استفاده از روش نمونه گیری متناسب با حجم تعداد آزمودنی ها تعیین شدند. سپس در هر سازمان به شکل تصادفی ساده افراد پرسشنامه را تکمیل و در مطالعه شرکت می نمودند. ابزار پژوهش مشتمل بر ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کرا می باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه (سوالهای ۸-۱) مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی می باشم) است و ۸ سؤال دیگر (سوال های ۱۶-۹)، زیرمقیاس موفقیت مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می کنم) را می سنجد (کاستا و مک کرای، ۱۹۹۲). در بخش تحلیل آماری نیز نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۵- یافته های تحقیق

۵-۱- خصوصیات جمعیت شناختی پاسخگویان

از نظر جنسیت اکثریت تعداد مربوطه به کارکنان مرد با ۶۲ درصد و زنان با فراوانی ۳۸ درصد حضور کمتری را مختص به خود نموده است، در همین بین پاسخگویان بیشترین فراوانی سنی مربوط به فاصله سنی ۴۰-۳۱ سال با ۴۱ درصد بوده اند و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۶۰-۵۱ سال است که ۵ درصد را در بر گرفته است. همچنین توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک زیر مجموعه های مورد بررسی نشان می دهد که از بین ۴۶۰ پاسخگو، ۴۹ درصد (۲۲۶) نفر از کارمندان اداره مالیات و دارایی شهر قوچان، ۵۱ درصد (۲۳۴) نفر از مهندسان عامل قوچان هستند. از نظر وضع تحصیلی، بیشترین فراوانی در مقطع کارشناسی با ۳۸ درصد است. توزیع در مقطع کارشناسی ارشد نیز با ۲۰ درصد نسبتاً بالا می باشد. همچنین میانگین سابقه کار در بین پاسخگویان

۹/۸ سال بوده است. کمترین سابقه کار ۱ سال و بیشترین سابقه ۳۰ سال است. پست سازمانی کارکنان ادارات در مشاغل مختلف دارای پراکندگی است که از این میان ۶۱ درصد در سطح کارشناسی ادارات با بیشترین فراوانی حضور داشتند و ۳۱ درصد با کمترین فراوانی در امور خدماتی مشغول به فعالیت بوده‌اند.

۵-۲- توصیف وجدان کاری

نتایج توصیفی متغیر وابسته نشان می‌دهد که میزان وجدان کاری کارکنان در حد متوسط رو به بالایی قرار دارد. (۳/۶) در بازه ۱ تا ۵. به این ترتیب که در مقایسه ابعاد مختلف وجدان کاری نتیجه‌گیری می‌شود که اکثر پاسخگویان وجدان کاری خود را متوسط رو به بالا ابراز داشته‌اند. در این میان بُعد عاطفی وجدان کاری با میانگین ۳/۲، بُعد هنجاری ۳/۵۱، بُعد رفتاری ۳/۴۳ و بُعد مستمر ۳/۳۶ می‌باشد (دامنه تغییرات بین ۱ الی ۵ است). بُعد هنجاری بالاترین مقدار را به خود اختصاص داده است. هم‌چنین وجدان کاری کارکنان ادارات دولتی در شهر مشهد ۳/۴۵ و در شهر قوچان ۳/۳۷ بوده است. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵٪ از کارکنان، وجدان کاری خود را کم، ۳۴٪ تا حدودی و ۴۸٪ با بیشترین فراوانی وجدان کاری خود را زیاد بیان کرده‌اند.

۵-۳- آزمون فرضیه‌ها

جدول شماره (۱): همبستگی بین بُعد عاطفی و مسئولیت اجتماعی

متغیر وابسته (بُعد عاطفی)			متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	مسئولیت اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۷۱۶	۴۶۰	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین بُعد عاطفی وجدان کاری و مسئولیت اجتماعی همبستگی مثبت و برابر با ۰/۰۷۱۶ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش بُعد عاطفی، دقت در اجرائیات مسئولیت اجتماعی نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۲): همبستگی بین بُعد هنجاری و مسئولیت اجتماعی

متغیر وابسته (بُعد هنجاری)			متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	مسئولیت اجتماعی
۰/۰۰۰	-۰/۴۰۲	۴۶۰	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین بُعد هنجاری وجدان کاری و مسئولیت اجتماعی همبستگی منفی و برابر با -۰/۴۰۲ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش بُعد هنجاری در بین نهادها/ ادارات مورد بررسی، مسئولیت اجتماعی نیز کاهش می‌یابد و با کاهش این بُعد از وجدان کاری نقش مسئولیت اجتماعی پررنگ تر رخ می‌نمایند.

جدول شماره (۳): همبستگی بین بُعد رفتاری و مسئولیت اجتماعی

متغیر وابسته (بُعد رفتاری)			متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	مسئولیت اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۵۰۱	۴۶۰	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین بُعد رفتاری وجدان کاری و مسئولیت اجتماعی همبستگی مثبت و برابر با ۰/۵۰۱ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش بُعد رفتاری در اجرای مسئولیت اجتماعی نیز فزونی حصول می‌گردد.

جدول شماره (۴): همبستگی بین بُعد مستمر و مسئولیت اجتماعی

متغیر وابسته (بُعد مستمر)			متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	مسئولیت اجتماعی
۰/۴۳۹	۰/۰۴۳	۴۶۰	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین بُعد مستمر وجدان کاری و مسئولیت اجتماعی همبستگی ضعیف و مثبت برابر با ۰/۰۴۳ وجود دارد. با توجه به درجه معناداری که برابر با ۰/۴۳۹ است، این همبستگی به لحاظ آماری معنادار نیست و قابل قبول نمی‌باشد.

جدول شماره (۵): T-Test برای مقایسه میانگین وجدان کاری در بین کلیه کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی

میانگین خطای انحراف	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	قوچان	وجدان کاری
۰/۰۳۷۰۰	۰/۵۴۴۳۴	۳/۷۰۱۱	۲۱۸	مشهد	
۰/۰۵۰۱۵	۰/۴۴۸۳۴	۳/۰۵۹۰	۲۴۲		

نتایج آزمون T-Test نشان می‌دهد که بین وجدان کاری کارکنان و ممیزان مالیاتی در شهر قوچان و مشهد تفاوت وجود ندارد. میانگین وجدان کاری در بین اعضا و کارکنان نظام مهندسی شهر قوچان ۳/۷۰۱۱ و میانگین وجدان کاری در بین اعضا و کارکنان نظام مهندسی شهر مشهد ۳/۰۵۹۰ است. (دامنه تغییرات بین ۱ الی ۵ است).

جدول شماره (۶): T-Test برای معناداری تفاوت میانگین وجدان کاری در بین کلیه کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی

آزمون T برای برابری میانگین‌ها					آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		وجدان کاری	فرض ناپرابری واریانس‌ها
Std. Error Deference	Mean Difference	Sig	df	T	Sig	F		
۰/۰۷۳۶۶	-۰/۰۸۲۲۷	۰/۲۳۳	۳۰۱	-۱/۱۳۴	۰/۵۶۹	۰/۳۴۲	فرض برابری واریانس‌ها	
۰/۰۵۹۶۵	-۰/۰۸۲۲۷	۰/۲۲۴	۱۲۲/۷۶۲	-۱/۲۲۲			فرض ناپرابری واریانس‌ها	

از آن‌جا که درجه معناداری آزمون لون برابر ۰/۵۶۹ است لذا فرض برابری واریانس‌ها پذیرفته نمی‌گردد. لذا از سطر دوم جدول زیر استفاده می‌گردد. همان‌طور که در جدول زیر نیز مشاهده می‌گردد تفاوت در میانگین وجدان کاری کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی پذیرفته نمی‌گردد. یعنی هر چند میانگین وجدان کاری در بین کارشناسان و ممیز های مالیاتی استان خراسان رضوی اندکی بیشتر از میانگین وجدان کاری کارمندان شهر قوچان است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نیست.

جدول شماره (۷): همبستگی‌های چندگانه میان متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تخمین خطای استاندارد
۱	۰/۶۸۸	۰/۴۳۴	۰/۴۷۲	۰/۵۴۳۲۵

۶- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که، ابعاد وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی کارکنان و ممیزان مالیاتی استان خراسان رضوی تاثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش های محمدی زاده خوشرو (۱۳۹۴)، احمد گلسفیدی و بختیاری (۱۳۹۴)، مسعودی (۱۳۹۴)، قره و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که هوش اخلاقی در سازمان ها، فرهنگ سازمان و تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تحت تاثیر قرار می دهد. مزیت مهم این پژوهش نسبت به تحقیقات گذشته، گردآوری اطلاعات بدیع و مطالعه تخصصی اظهار و نظر ها و دسترسی سهل الوصول به کل جامعه آماری است. همچنین تحصیل رفتارهایی که منجر به سطحی نگری، نداشتن برنامه، تقسیم بندی های جناحی، منطقه ای و قبیله ای شده و کارشناسان را در انجام فعالیت های تخصصی و هدف مند، منع و دل سرد کرده است از مهمترین ویژگیهای پژوهش حاضر می باشد. اخضری همدانی (۱۴۰۰)، سرسنگی (۱۴۰۱)، محدث و همکاران (۱۴۰۱) و لیاقت دار (۱۳۹۰)، ابراد و همکاران (۲۰۱۸) و ادنهی و همکاران (۲۰۱۴) نیز در تحقیق خود، به نتیجه مشابه پژوهش حاضر رسیدند و ابعاد وجدان کاری مدیران و فعالان سازمان، بالاخص بعد هنجاری را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه مسولیت پذیری اجتماعی در نظر گرفتند.

توجه به تمام افراد و کارکنانی که ابعاد وجدان کاری را در اجرائیات خود رعایت می کنند مسئولیت اجتماعی ایشان را در بلند مدت افزایش خواهد داد زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی، اعتماد مردم و نیز کاهش جریمه ها می

شود. مسئولیت پذیری اجتماعی در نهادها در دهه اخیر، عاملی اساسی در بقای نهادها/ ادارات محسوب شده و به عنوان وظیفه ای پذیرفته شده، در قبال محیط پیرامونی و مردم ساکن در مناطق اجرای پروژه های صنعتی، شناخته شده است. از طرفی، سطح مسئولیت پذیری اجتماعی نهادها، بر میزان مشروعیت و حمایت آنها از سوی جامعه و شهرت و اعتبارشان مؤثر بوده و به نوعی، تعیین کننده ی بقاء و سودآوری سازمان است. امروزه نهادها/ ادارات در یافته اند که نیروی انسانی با وجدان به عنوان یک سرمایه در موفقیت و ایجاد مزیت رقابتی سازمان نقش موثری دارد لذا دیدگاه و احساس کارکنان نسبت به سازمان و فعالیتهای اجتماعی اش بر رفتار کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. با مطالعه و شناخت مسئولیت پذیری اجتماعی در ارتباط با ابعاد وجدان کاری می توان در جهت ارتقا جامعه گام برداشت (امیدوار، ۱۳۸۷).

مسئولیت اجتماعی نهادها و سازمان ها یکی از مهمترین موضوعاتی است که کسب و کارها با آن روبه رو می باشند و شرکتها با هدف کسب منفعت ناشی از انجام مسئولیتهای اجتماعی، متعهد به انجام آن شده اند، به دنبال اثرگذاری فعالیت کسب و کارها بر محیط زیست و سایر ذینفعان، نگرش ذینفعان از نگرش سهامداران به معنی صرفاً "کسب سود برای آن ها به سمت نگرش ذینفعان به معنی ایجاد ارزش و سود برای کلیه ی ذینفعان، تغییر کرده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به نتایج مطالعات میتوان به اهمیت ابعاد وجدان کاری در چگونگی اجرای مسئولیت های اجتماعی مدیریت منابع انسانی با نگاه درون سازمانی در مقایسه با سایر ذینفعان پی برد. در این مطالعه مهمترین پیامد، بعد هنجاری وجدان کاری شناخته شد و از آنجا که ارزشهای اخلاقی، قدرت روابط بین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت و تعهد اخلاقی مربوط به کارکنان را در ادارات و نهادها بیشتر می کند لذا، شناسایی ابعاد این مسئولیتهای به تناسب فرهنگ هر نهاد اداری، امکانات و بودجه ای که در اختیار دارند ضرورت دارد. به خصوص که برنامه ریزی جامع، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و پیاده سازی مولفه های مرتبط با مسئولیتهای اجتماعی مدیریت منابع انسانی میتواند منجر به پیامدهایی مؤثر شود.

۷- پیشنهاد به سایر پژوهشگران

۱. پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی مطالعاتی با حجم نمونه بیشتر در شهرها و سازمان های مختلف استفاده شود تا براساس نتایج به دست آمده، زمینه های انتخاب امید به زندگی مناسب را فراهم آورند. زیرا دانشجویان با امید به زندگی بالا می توانند زمینه را برای افزایش متغیر بهزیستی روانی فراهم کنند.
۲. با توجه به اهمیت زیاد وجدان کاری و مسوولیت اجتماعی، توصیه می شود مشاوران افراد در مراحل آخر کار خود و پس از رفع مشکلات فوری مراجع، با اقدامات مناسب مثل افزایش توانمندی های فردی، وجدان کاری در قبال مسوولیت اجتماعی او را افزایش دهند. همچنین کار روی مؤلفه عملکرد شغلی افراد اهمیت زیادی دارد. زیرا برخی افراد با ملاک های غیرواقعی که برای زندگی خود در نظر گرفته اند، عملکرد بسیار پایینی دارند که با کار بر روی آن ها و نزدیک کردن آن ها به واقعیت می توان عملکرد آن ها را افزایش داد.
۳. انتخاب نمونه بزرگ تر و گروه های سنی دیگر در انجام پژوهش های بعدی به منظور دستیابی به نتایج گسترده تر جهت تعمیم پذیری بیشتر یافته ها.
۴. سازمان دهی پژوهش های دیگر در گروه های سنی مختلف، در جمعیت غیر کارمندی و مقایسه آن با یافته های جمعیت کارمندی.
۵. بهتر است این موضوع بر روی جامعه آماری دیگر غیر از سازمان امور مالیاتی و به روش های دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- امیدوار، علیرضا. (۱۳۸۷). کارگاه آموزشی ترویجی ارتقای مسوولیت اجتماعی شرکت ها پیش نیاز اجرای سیاست های کلی اصل ۲۲، مرکز ترویج مسوولیت اجتماعی شرکت ها، ۱۶-۴۳.
- اختری همدانی، ازاده (۱۴۰۰). بازاریابی اجتماعی، حلقه گمشده نهادها/ ادارات؛ عامل با اخلاق و با وجدان بودن کارکنان. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه مرداد ۱۴۰۰ - شماره ۳۱ (۱۰ صفحه - از ۴۷ تا ۵۶)
- حسنلو، غلامرضا، (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش معنوی بر وجدان کاری کارکنان مورد مطالعه سازمان اوقاف و امور خیریه کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
- حیدری نژاد، صدیقه. صابری، امین (۱۳۸۹). ارتباط بین سبک های رهبری و اثربخشی مدیران اداره های تربیت بدنی استان لرستان. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال ششم. شماره یازدهم. صص ۷۵-۸۷
- دانایی فرد، حسن. فانی، علی اصغر. براتی، الهام. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۸. صص ۸۲-۶۱

- دانایی، ابوالفضل و معین، مسلم، (۱۳۹۶). بررسی تاثیر استراتژی رسانه های اجتماعی بر استراتژی بازاریابی رسانه های اجتماعی و عملکرد سازمانی فروشگاه های زنجیره ای، پژوهش های مدیریت راهبردی، دوره 23، شماره 66، ص 111 - 141 دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسامی در مدیران مدارس شهرستان میبد. فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی .
- رحیمی کلور، حسین، گل زرد، امین ، غفاری مجلج، هدی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه ای. نشریه: اخلاق در علوم و فناوری سال: ۱۳۹۷، دوره: ۱۳، شماره: ۱: صفحات ۱۰۰-۱۰۷.
- رستگار، عباسعلی، فتوت، بنفشه. (۱۳۹۹). تاثیر سبک رهبری رابطه مدار بر آوای سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی جو سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، 29(96)، 149-168 .
- شجاع، شیما، حیدری، اصغر ، خدابخش، عباس (۱۳۹۹). بررسی تاثیر بازاریابی اجتماعی بر وجدان کاری و هوش اخلاقی (مورد مطالعه شرکت بیمه ایران شهر همدان) . اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری - ۱۳۹۹.
- غفوری، خالد ؛ رجایی پور، سعید ؛ کریمیان پور، غفار ؛ (۱۴۰۰). نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی . رهبری آموزشی کاربردی پاییز ۱۴۰۰ - شماره ۷ (۱۴ صفحه - از ۴۹ تا ۶۲).
- غمخواری، سیده معصومه؛ بهمنی، اکبر؛ فاضلی، حامد؛ (۱۴۰۰). بررسی تاثیر باور های مذهبی و وجدان کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت پاییز ۱۴۰۰، دوره پنجم - شماره ۳ . صفحه - از ۵۸ تا ۶۲).
- کامرانی مهنی، محمدامین؛ خدادادی کوهشاهی، محمد؛ (۱۴۰۰). بررسی تاثیر سبک رهبری تفویضی بر وجدان کاری و بهبود عملکرد (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل منابع طبیعی استان هرمزگان). پژوهش های سازمان و مدیریت: دوره ۲: ۳۰/۰۸/۱۴۰۰ - ۳۰/۰۸/۱۴۰۰ (۱۷ صفحه)
- متانی، مهرداد، کشاورز، علی. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان بانک مسکن شهر قوچان . علوم اجتماعی، ۱۱۲(۴۰): ۱۹۹-۲۲۰
- محدث، سیدعلی عباس؛ محمدی، اصغر ؛ مرتضی پور، مسلم ؛ (۱۴۰۱). بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری مدیران ادارات دولتی در شهر مشهد . علوم زیست محیطی و دانش جغرافیا، شماره ۴ - از ۷۸ تا ۹۲).
- الوانی، سیدمهدی. خیراندیش، مهدی. فتحی، اکرم(۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی. *فصلنامه علمی- ترویجی مطالعات منابع انسانی*، سال دوم، شماره ششم، صص ۳۰-۱
- یدالله زاده طبری، ناصرعلی ؛ فلاح، مریم ؛ (۱۴۰۰). بررسی استراتژی تبلیغات بازاریابی اجتماعی جهت افزایش فروش آثار هنری. مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی زمستان ۱۴۰۰ - شماره ۸ (۷ صفحه - از ۴۰ تا ۴۶).
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M. & Romero-Fernandez, P. M. (2018). "Drivers and Barriers in Socially Responsible Human Resource Management". *Sustainability*, 10(5), 1532- 1546.
- Lapiņa, I., Maurāne, G. & Stariņeca, O. (2014). "Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility". *Procedia-social and behavioral sciences*, 110, 577-586.
25. Mueller, K., Hatrup, K., Spiess, S. O. & Lin-Hi, N. (2012). "The effects of corporate social responsibility on employees' affective commitment: A cross-cultural investigation". *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186.
- Nie, D., Lämsä, A. M. & Pučetaitė, R. (2018). Effects of responsible human resource management practices on female employees' turnover intentions. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 29-41.
- Newman, A., Miao, Q., Hofman, P. S. & Zhu, C. J. (2016). "The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification". *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 440-455.
- Obrad, C. & Gherșeș, V. (2018). "A Human Resources Perspective on Responsible Corporate Behavior. Case Study: The Multinational Companies in Western Romania". *Sustainability*, 10(3), 726-740.
- O'Donohue, W. & Torugsa, N. (2014). "The role of responsible HRM practices and a culture-related capability on the CSR-performance association: A small firm perspective". In *Work organization and human resource management* (pp. 1-25). Springer, Cham.